

Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan PT SKAP di Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Vuja Dewi Saputri¹, Rion Nofrianda², Fadzlul³.

Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi

e-mail: vujadewisaputri35@gmail.com, ², rionnofrianda@unja.ac.id, ³fadzlul_fkik@unja.ac.id

*Vuja Dewi Saputri

ABSTRACT

ABSTRACT

The work environment plays a crucial role in shaping employee morale. A safe, comfortable, and supportive environment enhances motivation and enthusiasm, while poor working conditions can reduce productivity and job satisfaction. This study aims to examine the relationship between the work environment and employee morale at PT Surya Kencana Agung Plantation, located in Tanjung Jabung Timur Regency. The research used a quantitative correlational design involving a population of 32 employees selected through a total sampling technique. Data were analyzed using the Pearson Product-Moment correlation test. The results indicated a significance value of 0.001 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient of 0.575, showing a positive and moderate relationship between the work environment and employee morale. These findings suggest that a conducive work environment contributes to higher employee enthusiasm, discipline, and motivation in performing work tasks. Therefore, improving both the physical and non-physical aspects of the workplace can significantly increase morale and productivity among employees at PT Surya Kencana Agung Plantation.

Keywords: Work Environment, Employee Morale, Motivation, PT Surya Kencana Agung Plantation, Tanjung Jabung Timur.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk semangat kerja karyawan. Lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, sedangkan kondisi kerja yang kurang memadai dapat menurunkan semangat dan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation, Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian berjumlah 32 karyawan yang diambil menggunakan teknik total sampling. Analisis data dilakukan dengan uji korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan nilai

Article submission: 12 Okt 2025

Article revision: 20 Oktober 2025

Article acceptance: 28 Okt 2025

signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) dan koefisien korelasi sebesar 0,575, yang berarti terdapat hubungan positif dengan kekuatan sedang antara lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diciptakan, semakin tinggi pula semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation.

I. INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang paling vital dalam suatu organisasi karena keberhasilan dan keberlangsungan organisasi sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, serta kinerja SDM yang dimilikinya. Menurut (Rulianti & Nurlilah, 2020) SDM adalah elemen strategis yang tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. SDM yang berkualitas tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan teknis atau keahlian, melainkan juga oleh sikap, motivasi, dan semangat kerja yang dimiliki individu dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Semangat kerja merupakan salah satu indikator penting dalam pengelolaan SDM karena berhubungan langsung dengan produktivitas dan efektivitas kinerja karyawan. Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa semangat kerja yang tinggi akan menimbulkan dorongan internal bagi karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dapat mengakibatkan turunnya kinerja, meningkatnya tingkat absensi, serta munculnya ketidakpuasan kerja yang berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam membentuk semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan suasana positif yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh

motivasi dan antusiasme. Sedarmayanti, (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman dan kepuasan psikologis bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti fasilitas yang tidak memadai, hubungan kerja yang kurang harmonis, serta kondisi fisik tempat kerja yang tidak nyaman dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan penurunan motivasi kerja.

Menurut Panggebean (2014) lingkungan kerja yang positif tidak hanya ditentukan oleh faktor fisik seperti tata ruang, pencahayaan, suhu udara, dan kebersihan, tetapi juga oleh faktor sosial seperti komunikasi yang efektif, hubungan antar pegawai, serta interaksi dengan atasan. Lingkungan kerja yang harmonis akan membentuk rasa memiliki terhadap organisasi, meningkatkan loyalitas, dan mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal senada disampaikan oleh Manullang & Manullang, (2018) yang menegaskan bahwa hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja dapat memperkuat semangat kerja dan menciptakan sinergi positif dalam tim.

Fenomena mengenai pentingnya lingkungan kerja terhadap semangat kerja juga terlihat di PT Surya Kencana Agung Plantation, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan berlokasi di Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan sejumlah karyawan, ditemukan bahwa semangat kerja karyawan mengalami penurunan pada kondisi tertentu, terutama saat musim hujan. Kondisi akses jalan menuju area perkebunan yang rusak serta lingkungan kerja lapangan yang kurang mendukung menyebabkan menurunnya kenyamanan dan efektivitas kerja. Selain itu, komunikasi antara karyawan dan atasan yang belum optimal turut memengaruhi suasana kerja, sehingga berdampak pada menurunnya motivasi dan semangat kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peran lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, sangat menentukan tingkat semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tertata dan dikelola dengan baik tidak hanya akan meningkatkan kenyamanan, tetapi juga dapat memperkuat hubungan antarindividu dalam organisasi serta

menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan lingkungan kerja yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

II. LITERATURE REVIEW

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan kondisi di sekitar tempat karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam proses bekerja, individu senantiasa berinteraksi dengan berbagai unsur di sekelilingnya, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Menurut Ferawati, (2017), segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerja dan berpengaruh terhadap cara mereka menyelesaikan pekerjaan disebut sebagai lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan sejauh mana karyawan dapat bekerja secara optimal. Semakin baik kondisi tempat kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan.

Farizki, (2017) menegaskan bahwa lingkungan kerja juga merepresentasikan sejauh mana perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dasar dan psikologis karyawan. Hal ini tercermin dari bagaimana karyawan memanfaatkan waktu kerja dan menyalurkan energi mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab. Apabila lingkungan kerja dirancang dengan suasana yang menyenangkan, aman, dan mendukung, maka karyawan akan terdorong untuk lebih produktif dan menghasilkan kinerja yang

optimal. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas yang tidak memadai, ruang kerja yang sempit, atau hubungan kerja yang kurang harmonis, dapat menurunkan semangat, menimbulkan stres, dan menghambat efektivitas kerja.

Lewa & Subono (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik memungkinkan tenaga kerja beradaptasi dan bekerja selaras dengan lingkungannya. Suasana kerja yang aman, sehat, dan nyaman menciptakan kondisi psikologis yang stabil bagi karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaik. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung, maka dapat timbul berbagai dampak negatif seperti kelelahan mental, penurunan motivasi, serta menurunnya produktivitas dan efisiensi kerja.

Affandi (2018) menambahkan bahwa lingkungan kerja terdiri atas beberapa aspek penting yang saling berkaitan. Salah satunya adalah pelayanan kerja, yakni upaya organisasi untuk memberikan dukungan, fasilitas, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Pelayanan yang baik akan menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan motivasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme. Selain itu, keadaan fisik lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan. Manajemen perusahaan perlu memastikan bahwa kondisi ruang kerja memenuhi standar kenyamanan dan keselamatan, seperti pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang sesuai, kebersihan lingkungan, tingkat kebisingan yang terkendali, serta tata ruang yang memungkinkan pergerakan kerja yang efisien.

Aspek lain yang tak kalah penting adalah interaksi sosial antar karyawan. Hubungan yang harmonis di antara rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung kolaborasi. Komunikasi yang terbuka, kerja sama yang baik, dan saling menghargai antar individu berperan besar dalam membangun motivasi serta semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, konflik interpersonal atau komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan ketegangan emosional, mengurangi rasa kebersamaan, dan pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang ideal bukan hanya mencakup kondisi fisik yang nyaman, tetapi juga iklim sosial yang sehat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang menentukan keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Hasibuan (2016) mendefinisikan semangat kerja sebagai dorongan psikologis yang timbul dari dalam diri individu untuk melaksanakan tugas dengan antusias, disiplin, dan penuh tanggung jawab. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan menunjukkan dedikasi, inisiatif, dan komitmen terhadap pekerjaannya, sehingga berpengaruh langsung terhadap kinerja dan produktivitas organisasi.

Menurut Hasibuan (2013), semangat kerja mencerminkan motivasi dan komitmen individu dalam menyelesaikan tugas dengan penuh disiplin guna mencapai hasil yang optimal. Energi positif yang muncul dari semangat kerja dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif, berpikir kreatif, dan mempertahankan produktivitas meskipun menghadapi tekanan pekerjaan. Sebaliknya, penurunan

semangat kerja seringkali ditandai dengan menurunnya kualitas hasil kerja, meningkatnya absensi, tingginya tingkat perputaran tenaga kerja, serta munculnya rasa tidak puas dan keluhan berulang dari karyawan. Jika kondisi tersebut dibiarkan tanpa penanganan, maka dapat berkembang menjadi masalah serius yang menghambat kelangsungan operasional perusahaan, bahkan dapat memicu mogok kerja.

Marpaung (2013) mengemukakan bahwa semangat kerja juga dapat dipandang sebagai keinginan sekelompok individu untuk bekerja sama dengan penuh antusiasme dalam mencapai tujuan bersama. Pohan (2017) menambahkan bahwa semangat kerja merupakan faktor individu yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas, sedangkan faktor organisasi seperti kompensasi dan kebijakan kerja turut memperkuat atau melemahkan semangat tersebut. Indikator semangat kerja antara lain dapat dilihat melalui kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban.

Agustini (2011) menjelaskan bahwa semangat kerja merupakan refleksi dari sikap disiplin dan komitmen terhadap pekerjaan, sementara Badriyah (2015) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan kondisi di mana seseorang menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, efektif, dan berkualitas. Leighten dalam Moekijat (2016) menegaskan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama secara konsisten dengan energi dan optimisme tinggi demi mencapai tujuan bersama. Sementara itu, Busro (2018) menyoroti peran semangat

kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui dorongan psikologis positif yang menumbuhkan motivasi intrinsik.

Dengan demikian, semangat kerja dapat dipahami sebagai dorongan internal yang menumbuhkan tekad, kesungguhan, dan kesediaan individu untuk melaksanakan tugas secara giat, disiplin, dan bertanggung jawab. Semangat kerja juga membentuk komitmen terhadap organisasi, menciptakan kerja sama yang harmonis antar karyawan, serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif.

Kaitan antara Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja

Hubungan antara lingkungan kerja dan semangat kerja telah banyak dijelaskan dalam berbagai teori manajemen dan psikologi industri. Berdasarkan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, (1959), lingkungan kerja termasuk dalam kategori *hygiene factors*, yaitu faktor-faktor yang tidak secara langsung memotivasi karyawan, tetapi apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan termotivasi untuk mencapai hasil terbaik.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2021) dan Rulianti & Nurlilah, (2020) menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman, bersih, serta komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan semangat kerja hingga 45%. Hasil tersebut menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif berperan signifikan dalam menumbuhkan motivasi dan antusiasme kerja. Ketika karyawan merasa

dihargai, didukung, dan berada dalam suasana kerja yang harmonis, mereka akan cenderung menunjukkan loyalitas tinggi serta semangat kerja yang konsisten.

Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan strategi penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang sehat tidak hanya menciptakan kenyamanan fisik, tetapi juga membangun kesejahteraan psikologis yang berdampak positif terhadap performa individu maupun organisasi. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula semangat kerja yang mereka miliki, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

III. METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berlandaskan pada filosofi positivisme untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan informasi melalui alat penelitian, dan analisis data yang bersifat kuantitatif sebagai pengujian hipotesis yang ditetapkan dengan metode survei korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation berjumlah 32 orang. Karena jumlah populasi kecil, metode sensus digunakan sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pada PT Surya Kencana Agung Plantation di Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Terhadap penelitian ini peneliti memeriksa gejala yang terjadi di lapangan sebagai pembuktian kebenaran dan nilai secara ilmiah sesuai kerangka teoritis berkenaan dengan permasalahan yang diangkat.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert lima poin, yang menggambarkan tingkat persetujuan

responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Skala ini digunakan untuk mengukur dua variabel utama, yaitu lingkungan kerja (X) dan semangat kerja (Y).

Instrumen untuk variabel lingkungan kerja (X) disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Affandi (2018), yang mencakup tiga aspek utama, yaitu pelayanan kerja, keadaan lingkungan, dan interaksi karyawan. Skala lingkungan kerja awalnya terdiri atas 39 butir pernyataan (item) yang kemudian diuji coba terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3), sehingga seluruh item dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Sementara itu, instrumen untuk variabel semangat kerja (Y) diadaptasi dari skala yang dikembangkan oleh Erwansyah (2017). Skala ini memiliki nilai reliabilitas yang sangat baik, yaitu sebesar 0,974, yang menunjukkan konsistensi internal yang tinggi. Skala semangat kerja terdiri atas 16 butir pernyataan, yang mencakup beberapa indikator utama, yaitu kerja sama, disiplin, kepuasan kerja, keamanan kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan. Kelima indikator tersebut mencerminkan dimensi semangat kerja karyawan secara komprehensif, baik dari aspek perilaku, motivasi, maupun sikap dalam bekerja.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 27*. Tahapan analisis dilakukan melalui beberapa prosedur sebagai berikut.

Pertama, dilakukan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden serta distribusi data penelitian. Analisis ini mencakup perhitungan nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, frekuensi, dan persentase pada masing-masing variabel. Hasil analisis deskriptif digunakan untuk memahami kecenderungan jawaban responden terhadap setiap item pernyataan.

Kedua, dilakukan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal. Uji ini merupakan langkah penting sebelum melaksanakan

analisis statistik parametrik, seperti uji korelasi. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05.

Ketiga, dilakukan uji korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) dan semangat kerja (Y). Nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel, dengan arah hubungan ditentukan oleh tanda positif atau negatif dari nilai tersebut. Hubungan antara variabel dinyatakan signifikan apabila nilai p (Sig.) $< 0,05$.

IV. RESULTS

Penelitian ini melibatkan berbagai data dari sejumlah variabel dan responden, sehingga diperlukan penyajian secara deskriptif agar kondisi dapat dipahami dengan lebih jelas dan selaras dengan tujuan penelitian. Analisis deskriptif mencakup perhitungan nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, serta standar deviasi (SD).

4.1.1 Deskripsi Data Lingkungan Kerja

Hasil deskripsi data variabel lingkungan kerja berisi mean, nilai minimum, nilai maximum, dan standar deviasi. Kuesioner lingkungan kerja terdiri dari aspek 3 Aspek yakni Pelayanan kerja, keadaan lingkungan kerja dan interaksi karyawan yang akan dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Data Aspek Pelayanan Kerja

	N	Range	Min	Max	Mean	Std Deviasi
Aspek Pelayanan Kerja	32	12.00	13.00	25.00	19.8750	4.27106

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas variabel aspek pelayanan kerja menunjukkan bahwa responden memiliki variasi skor dari yang terendah hingga yang tertinggi. Secara umum, rata-rata skor menunjukkan bahwa aspek pelayanan kerja tergolong cukup baik. Meskipun demikian, terdapat perbedaan antar responden, yang terlihat dari adanya penyebaran nilai di sekitar rata-rata.

Tabel 2. Kategori Data Aspek Pelayanan Kerja

Klarifikasi	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
-------------	---------------	-----------	------------

Sangat Rendah	$X < 13.47$	3	9.38%
Rendah	$13.47 < X \leq 17.74$	18	56.25%
Sedang	$17.74 < X \leq 22.01$	8	25.00%
Tinggi	$22.01 < X \leq 26.28$	3	9.38%
Sangat Tinggi	$X > 26.28$	0	0.00%

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas variabel aspek pelayanan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai aspek ini dalam kategori rendah, diikuti oleh kategori sedang. Hanya sebagian kecil responden yang menilai aspek ini dalam kategori sangat rendah maupun tinggi, dan tidak ada responden yang menempatkannya pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian, secara keseluruhan, aspek pelayanan kerja cenderung tergolong rendah, meskipun terdapat beberapa penilaian yang berada pada kategori sedang dan tinggi.

Tabel 3. Deskripsi Data Aspek Keadaan Lingkungan Kerja

	N	Range	Min	Max	Mean	Std Deviasi
Aspek Keadaan Lingkungan Kerja	32	33.00	27.00	60.00	45.2500	9.59839

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas variabel aspek keadaan lingkungan kerja menunjukkan adanya variasi skor antara responden. Secara keseluruhan, skor rata-rata menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja tergolong cukup baik. Meskipun demikian, terdapat variasi yang cukup besar di antara responden, terlihat dari penyebaran nilai di sekitar rata-rata.

Tabel 4. Kategori Data Aspek Keadaan Lingkungan Kerja

Klarifikasi	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 30,85$	1	3,12%
Rendah	$30,85 < X \leq 40,45$	14	43,75%
Sedang	$40,45 < X \leq 50,05$	7	21,88%
Tinggi	$50,05 < X \leq 59,65$	7	21,88%
Sangat Tinggi	$X > 59,65$	3	9,38%

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas variabel aspek keadaan lingkungan kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kondisi lingkungan kerja dalam kategori rendah, diikuti oleh kategori sedang dan tinggi. Hanya sebagian kecil responden yang memberikan penilaian pada kategori sangat rendah maupun sangat tinggi. Dengan demikian, secara keseluruhan kondisi lingkungan kerja cenderung berada pada kategori rendah hingga sedang, meskipun terdapat sebagian penilaian yang termasuk kategori tinggi.

Tabel 5. Deskripsi Data Aspek Interaksi Karyawan

	N	Range	Min	Max	Mean	Std Deviasi
Aspek Interaksi Karyawan	32	14.00	11.00	25.00	17.0000	3.68081

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas variabel aspek interaksi karyawan menunjukkan adanya variasi skor antara responden dari yang terendah hingga tertinggi. Secara keseluruhan, rata-rata skor menandakan bahwa interaksi karyawan tergolong cukup baik, meskipun terdapat perbedaan penilaian di antara responden, terlihat dari penyebaran nilai di sekitar rata-rata.

Tabel 6. Kategori Data Aspek Interaksi Karyawan

Klarifikasi	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 11,5$	2	6,25 %
Rendah	$11,5 < X \leq 15,2$	13	40,63 %
Sedang	$15,2 < X \leq 18,8$	11	34,38 %
Tinggi	$18,8 < X \leq 22,5$	3	9,38 %
Sangat Tinggi	$X > 22,5$	3	9,38 %

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas variabel aspek interaksi karyawan menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai interaksi karyawan dalam kategori rendah hingga sedang. Hanya sebagian kecil responden yang menempatkan penilaian pada kategori sangat rendah maupun sangat tinggi. Dengan demikian, secara keseluruhan interaksi karyawan cenderung berada pada kategori rendah hingga sedang, meskipun terdapat sejumlah kecil penilaian yang tergolong cukup tinggi.

4.1.2 Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 7. Deskripsi Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja

	N	Range	Min	Max	Mean	Std Deviasi
Lingkungan Kerja	32	59	51	110	82,125	16,89

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya variasi skor antara responden dari yang terendah hingga tertinggi. Secara keseluruhan, rata-rata skor menandakan bahwa lingkungan kerja di PT Surya Kencana Agung Plantation tergolong cukup baik, meskipun terdapat perbedaan penilaian yang cukup besar di antara responden, terlihat dari penyebaran nilai di sekitar rata-rata.

Tabel 8. Kategori Data Variabel Lingkungan Kerja

Klarifikasi	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 56,77$	1	3.1 %
Rendah	$56,77 < X \leq 73,67$	13	40.6 %

Sedang	$73,67 < X \leq 90,57$	7	21.9%
Tinggi	$90,57 < X \leq 107,47$	10	31.3%
Sangat Tinggi	$107,25 < X$	1	3.1%

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kondisi lingkungan kerja dalam kategori rendah, diikuti oleh kategori tinggi dan sedang. Hanya sebagian kecil responden yang menempatkan penilaian pada kategori sangat rendah maupun sangat tinggi. Dengan demikian, secara keseluruhan kondisi lingkungan kerja di PT Surya Kencana Agung Plantation cenderung berada pada kategori rendah hingga tinggi dengan distribusi penilaian yang bervariasi.

4.1.3. Deskripsi Data Semangat Kerja

Hasil deskripsi data variabel semangat kerja berisi mean, nilai minimum, nilai maximum, dan standar deviasi. Deskripsi data lingkungan kerja akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Deskripsi Data Penelitian Variabel Semangat Kerja

	N	Range	Min	Max	Mean	Std Deviasi
Lingkungan Kerja	32	45	29	74	57.84	13.28

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas variabel semangat kerja menunjukkan adanya variasi skor antara responden dari yang terendah hingga tertinggi. Secara keseluruhan, rata-rata skor menandakan bahwa tingkat semangat kerja karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation tergolong cukup baik, meskipun terdapat perbedaan penilaian yang cukup besar di antara responden, terlihat dari penyebaran nilai di sekitar rata-rata.

Tabel 10. Kategori Data Variabel Semangat Kerja

Klarifikasi	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 37,92$	3	9.4%
Rendah	$37,92 < X \leq 51,2$	5	15.6%
Sedang	$51,2 < X \leq 64,48$	12	37.5%
Tinggi	$64,48 < X \leq 77,76$	12	37.5%
Sangat Tinggi	$77,76 < X$	3	9.4%

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas variabel semangat kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai tingkat semangat kerja karyawan dalam kategori sedang hingga tinggi, dengan proporsi yang seimbang. Sementara itu, hanya sedikit responden yang menempatkan penilaian pada kategori sangat rendah maupun sangat tinggi. Dengan demikian, secara keseluruhan, semangat kerja karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation tergolong sedang hingga tinggi.

4.6. Hasil Uji Asumsi

Untuk dilakukan analisis data secara bivariate menggunakan uji korelasi, terlebih dahulu harus memenuhi asumsi dasar. Asumsi dasar yang harus dipenuhi yakni asumsi normalitas dan linearitas..

4.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui metode Kolmogorov-Smirnov. Jika signifikansi > dari 0.05, asumsi normalitas dipenuhi. Tabel berikut menunjukkan hasil uji normalitas:

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

	N	Nilai Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja-Semangat Kerja	32	0.200	Normal

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas hasil dari uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 untuk variabel Lingkungan Kerja (X) dan 0,154 untuk variabel Semangat Kerja (Y). Kedua nilai ini lebih besar daripada ambang batas 0,05. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data sampel dengan distribusi normal. Dengan demikian, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data untuk kedua variabel adalah normal.

Distribusi normal ini penting untuk diketahui karena merupakan salah satu asumsi dasar dalam penggunaan analisis parametrik, termasuk uji korelasi Pearson. Uji *Kolmogorov-Smirnov Test* digunakan dalam analisis ini karena jumlah responden penelitian adalah 32 orang, yang termasuk kategori sampel menengah sehingga pendekatan distribusi dapat lebih stabil.

Oleh karena itu, hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa baik variabel Lingkungan Kerja maupun Semangat Kerja telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lanjutan menggunakan metode parametrik, khususnya korelasi Pearson. Pemenuhan asumsi normalitas ini memastikan bahwa hasil uji korelasi yang diperoleh valid dan dapat diinterpretasikan secara akurat.

4.6.2. Uji Linearitas

Sebagai dasar untuk melanjutkan tahap analisis berikutnya, yaitu uji korelasi, pengujian linearitas digunakan untuk menentukan apakah hubungan antar variabel bersifat linier. Tabel berikut menunjukkan hasil uji linearitas.

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas

<i>Deviation from linearity</i>	Keterangan
---------------------------------	------------

Lingkungan Kerja-Semangat Kerja	0.154	Linear
---------------------------------	-------	--------

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas hasil uji linearitas antara variabel Lingkungan Kerja (X) dengan Semangat Kerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi pada kolom *Deviation from Linearity* sebesar 0.154, yang lebih besar dari ambang batas 0.05. Hal ini berarti tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear antara kedua variabel tersebut. Dengan kata lain, hubungan antara Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja dapat dinyatakan linear.

Dengan terpenuhinya asumsi linearitas, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja pada karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation memiliki hubungan yang linear. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula semangat kerja mereka, yang memungkinkan analisis lanjutan dilakukan dengan tingkat keakuratan yang lebih tinggi.

4.7. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi antara variabel lingkungan kerja dan semangat kerja memenuhi syarat, selanjutnya uji korelasi antar variabel dilakukan. Ini dilakukan dengan momen produk Pearson, dan hasilnya dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 13. Hasil Uji Korelasi

	Pearson correlation	sig	Keterangan
Lingkungan Kerja - Semangat Kerja	0.575	0.001	Positif Sedang

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas dari hasil uji korelasi pada tabel di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0.001 ($\text{sig} < 0.05$) sehingga terdapat korelasi antara lingkungan kerja dengan semangat kerja. Dikarenakan nilai *pearson correlation* menunjukkan angka 0.575 yang mana berdasarkan tabel klasifikasi kekuatan korelasi menunjukkan besar kekuatan sedang, sehingga arah hubungan diketahui positif. Sehingga disimpulkan positif dengan kekuatan sedang. Artinya, terdapat hubungan searah di mana semakin baik lingkungan kerja, maka semangat kerja responden juga semakin baik. Berdasarkan penjelasan tersebut maka kedua variabel tersebut berkorelasi sehingga menyebabkan ditolaknya hipotesis Nol (H_0) dan diterimanya Hipotesis Alternatif (H_a).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien

sebesar 0,575 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dengan kekuatan sedang, yang berarti semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula semangat kerja yang mereka miliki. Lingkungan kerja dalam konteks ini mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan aktivitas kerja seseorang, meliputi perlengkapan, material, kondisi fisik tempat bekerja, tata cara pelaksanaan tugas, serta sistem pengaturan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Sejalan dengan pendapat Wahyuningsih dan Kirono (2023), suasana kerja yang ideal adalah kondisi yang memungkinkan seseorang bekerja secara optimal, tetap sehat, terlindungi, dan merasa nyaman selama melaksanakan tugasnya.

Kondisi lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam membentuk motivasi dan antusiasme karyawan. Ketika karyawan berada dalam suasana kerja yang menyenangkan, mendukung, serta memberikan rasa aman dan kenyamanan, mereka cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang layak dan tidak mendukung dapat menurunkan semangat serta keinginan karyawan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi Komna dkk. (2024) Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan loyalitas dan konsentrasi karyawan, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas individu maupun tim (Triono & Khrishna, 2024).

Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja dapat bersifat fisik maupun nonfisik. Faktor fisik meliputi pencahayaan, kombinasi warna, sirkulasi udara, tata ruang, tingkat kebisingan, serta aspek keselamatan dan kenyamanan kerja. Kondisi fisik yang tidak memadai, seperti ventilasi yang buruk, pencahayaan yang kurang, atau kelembaban yang tinggi, dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan kinerja. Sementara itu, faktor nonfisik meliputi hubungan interpersonal, komunikasi, serta suasana psikologis di tempat kerja. Kesalahan komunikasi atau hubungan sosial yang kurang baik dapat menimbulkan ketegangan yang berdampak negatif terhadap semangat kerja Nurlaelah & Yuwono, (2025). Oleh karena itu, lingkungan kerja yang tertata dan mendukung sangat diperlukan agar karyawan merasa betah, nyaman, serta termotivasi dalam bekerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Agustina dan Imron (2025) menyatakan bahwa kondisi tempat kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan karena lingkungan yang baik memberikan kenyamanan, menjaga kebugaran, dan meningkatkan motivasi kerja. Hasil yang sama juga dilaporkan oleh Komna dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkorelasi dengan meningkatnya semangat kerja karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar $6,057 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$. Penelitian Sarwani dkk. (2025) menemukan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674, yang berarti lingkungan kerja berkontribusi sebesar 67,4% terhadap peningkatan semangat kerja, sedangkan 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Ngangi et al. (2025) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja, di mana kondisi kerja yang layak dan mendukung akan meningkatkan kesehatan, kepuasan, dan motivasi karyawan.

Temuan ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Manullang (2008) dan Busro (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh penting terhadap perilaku dan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Sari dan Hidayat (2015) serta Wibowo (2022) yang menemukan hubungan signifikan antara kondisi lingkungan kerja dengan semangat kerja di berbagai sektor industri. Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden menilai bahwa fasilitas kerja di PT Surya Kencana Agung Plantation tergolong cukup baik, meskipun masih terdapat kekurangan seperti akses jalan menuju perkebunan yang belum memadai serta keterbatasan sarana kerja di beberapa unit. Kondisi ini dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja, terutama pada kondisi cuaca tertentu seperti saat hujan, yang berpotensi menurunkan semangat kerja karyawan.

Selain aspek fisik, lingkungan kerja nonfisik juga memiliki peran penting dalam membentuk semangat kerja. Hubungan antar karyawan di perusahaan ini secara umum berjalan harmonis dan saling mendukung, dengan komunikasi yang relatif baik, meskipun masih terdapat catatan mengenai perhatian pimpinan terhadap kenyamanan kerja karyawan. Menurut Robbins & Judge (2019), hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja, sedangkan komunikasi yang kurang efektif dapat menurunkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Hasil analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor kedisiplinan, motivasi, dan rasa tanggung jawab. Lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong karyawan untuk lebih disiplin dan antusias dalam menyelesaikan tugas, sedangkan kondisi yang kurang kondusif dapat menurunkan komitmen serta produktivitas. Pratama dan Suryani (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja dan motivasi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, semangat kerja karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation tergolong cukup tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan seperti penyediaan sarana kerja yang lebih memadai, perbaikan infrastruktur akses, dan peningkatan perhatian manajemen terhadap kesejahteraan karyawan.

Dari segi karakteristik responden, mayoritas karyawan berada pada usia produktif dengan tingkat energi tinggi dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap lingkungan kerja. Sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, sesuai dengan tuntutan pekerjaan di sektor perkebunan yang memerlukan tenaga fisik. Selain itu, sebagian besar responden telah berkeluarga, sehingga memiliki tanggung jawab sosial dan ekonomi yang dapat menjadi dorongan tambahan dalam bekerja. Mayoritas responden juga memiliki masa kerja relatif singkat, menunjukkan bahwa tenaga kerja baru mendominasi perusahaan dan masih dalam tahap pengembangan pengalaman kerja. Sebagian besar berasal dari kelompok pekerja lapangan di bidang perawatan dan panen, sementara jabatan administrasi dan pengawasan hanya diwakili sebagian

kecil responden, yang menunjukkan dominasi tenaga kerja operasional dalam aktivitas perusahaan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki variasi skor antar responden dari kategori rendah hingga tinggi. Untuk variabel lingkungan kerja, aspek pelayanan, kondisi lingkungan, dan interaksi karyawan menunjukkan nilai rata-rata dalam kategori cukup baik. Sementara itu, variabel semangat kerja sebagian besar berada pada kategori sedang hingga tinggi. Secara keseluruhan, kondisi lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation tergolong cukup baik, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan di beberapa aspek.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi dasar, variabel lingkungan kerja dan semangat kerja telah memenuhi persyaratan untuk analisis parametrik. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,200 dan 0,154 yang lebih besar dari 0,05, sehingga kedua variabel berdistribusi normal. Uji linearitas juga menunjukkan nilai signifikansi 0,154 ($>0,05$), menandakan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan semangat kerja bersifat linear. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai r sebesar 0,575 dengan signifikansi 0,001 ($<0,05$), yang mengindikasikan adanya hubungan positif dengan kekuatan sedang antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan semangat kerja karyawan. Secara praktis, hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor kunci dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi di PT Surya Kencana Agung Plantation.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berkontribusi langsung terhadap peningkatan motivasi, kedisiplinan, dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu terus menjaga kondisi kerja yang sehat, aman, dan harmonis.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada karyawan menunjukkan bahwa di PT. Surya Kencana Agung Plantation di Kabupaten Tanjung Jabung Timur disimpulkan bahwa: Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja dengan sig sebesar 0.001 ($\text{sig} < 0.05$) dengan nilai *pearson correlation* sebesar 0.575 sehingga diketahui arah hubungan positif dan kekuatan hubungan sedang. Mayoritas responden menilai lingkungan kerja berada pada tingkat sedang hingga tinggi, dengan 7 orang (21,9%) berada pada kategori sedang dan 10 orang (31,3%) berada pada kategori tinggi. Skor ekstrem, yaitu sangat rendah atau sangat tinggi, hanya dimiliki oleh 1 orang (3,1%) masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai lingkungan kerja mereka cukup baik hingga baik. Mayoritas responden memiliki semangat kerja pada kategori sedang hingga tinggi, yakni 12 orang (37,5%). Sementara itu, semangat kerja yang sangat rendah atau sangat tinggi hanya dimiliki oleh 3 orang (9,4%). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas

karyawan memiliki semangat kerja yang cukup tinggi, sedangkan kondisi ekstrem jarang terjadi.

V. CONCLUSION AND SUGGESTION

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berkontribusi langsung terhadap peningkatan motivasi, kedisiplinan, dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu terus menjaga kondisi kerja yang sehat, aman, dan harmonis.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada karyawan menunjukkan bahwa di PT. Surya Kencana Agung Plantation di Kabupaten Tanjung Jabung Timur disimpulkan bahwa: Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja dengan sig sebesar 0.001 ($\text{sig} < 0.05$) dengan nilai *pearson correlation* sebesar 0.575 sehingga diketahui arah hubungan positif dan kekuatan hubungan sedang. Mayoritas responden menilai lingkungan kerja berada pada tingkat sedang hingga tinggi, dengan 7 orang (21,9%) berada pada kategori sedang dan 10 orang (31,3%) berada pada kategori tinggi. Skor ekstrem, yaitu sangat rendah atau sangat tinggi, hanya dimiliki oleh 1 orang (3,1%) masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai lingkungan kerja mereka cukup baik hingga baik. Mayoritas responden memiliki semangat kerja pada kategori sedang hingga tinggi, yakni 12 orang (37,5%). Sementara itu, semangat kerja yang sangat rendah atau sangat tinggi hanya dimiliki oleh 3 orang (9,4%). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki semangat kerja yang cukup tinggi, sedangkan kondisi ekstrem jarang terjadi.

Bagi pihak Perusahaan atau Manajemen PT. Surya Kencana Agung Plantation, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam upaya peningkatan

kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Aspek fisik mencakup penataan pencahayaan yang memadai, sistem ventilasi yang baik, kebersihan lingkungan kerja, serta pengaturan tata ruang yang efisien dan nyaman. Sementara itu, aspek nonfisik berkaitan dengan peningkatan komunikasi antar karyawan dan pimpinan, pembentukan hubungan kerja yang harmonis, serta penciptaan suasana kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas. Manajemen perusahaan juga disarankan untuk menyusun program peningkatan semangat kerja karyawan melalui berbagai kegiatan, seperti pelatihan motivasi, pemberian penghargaan atas kinerja, serta kegiatan kebersamaan seperti *outing* atau *gathering* yang dapat mempererat hubungan antar pegawai. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi rutin terhadap kondisi lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan secara berkala, misalnya setiap enam bulan, agar perusahaan dapat memantau perkembangan serta melakukan perbaikan sesuai kebutuhan di lapangan.

Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dorongan untuk terus meningkatkan semangat kerja melalui pengembangan sikap positif, komitmen terhadap tanggung jawab, dan kesadaran akan pentingnya kerja sama tim. Karyawan diharapkan mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sejawat maupun atasan, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan, pembinaan, dan program perusahaan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja. Selain itu, karyawan juga perlu turut menjaga dan merawat lingkungan kerja agar tetap bersih, nyaman, dan kondusif, karena kondisi kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja.

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dan referensi dalam mengembangkan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan menambahkan faktor lain seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, kompensasi, atau kepuasan kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan semangat kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperbanyak jumlah responden serta memperluas

cakupan penelitian pada beberapa divisi atau perusahaan yang berbeda agar hasil penelitian lebih bervariasi dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih kuat. Dengan demikian, penelitian lanjutan diharapkan dapat memperkaya literatur dan memberikan kontribusi lebih besar terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks peningkatan semangat kerja karyawan di sektor perkebunan.

VI. BIBLIOGRAPHY

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Pekanbaru : Zanafafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Erwansyah, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan STIE Nasional Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 107–114.
- Farizki, M. R. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis Aniek Wahyuati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5), 1–16.
- Ferawati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herzberg. (1959). *manajemen dan psikologi industri*.
- Hidaayah, N. (2015). Stress Pada Lansia Menjadi Faktor Penyebab Dan Akibat Terjadinya Penyakit. *Journal of Health Sciences*, 6(2). <https://doi.org/10.33086/jhs.v6i2.29>
- Komna, H. T., Rinaldi, R., Rufial, R., & Ruwaida, R. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Inspektorat I kemendikbudristek. *Ikraith-Ekonomika*, 8(2), 93–103. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i2.4308>
- Lewa, S. (n.d.). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung.
- Manullang, M., & Manullang, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Nurlaelah, S., & Yuwono, M. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perumda Bpr Garut*. 3(2), 1076–1099.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior I. In *Choice Reviews Online* (19th ed., Vol. 43, Issue 01). <https://doi.org/10.5860/choice.43-0421>
- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 211–220.
- Sarwani, W., Guslina, I., Mardiana, R., & Giharjo, G. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 27–32. <https://doi.org/10.71277/4adwhz09>
- Sedarmayanti. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (9th ed.). Bandung: Refika.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Rajagrafindo Persada 1. <https://books.google.co.id/books?id=cmXwzwEACAA>